Lohn

Erholungsurlaub für Arbeitnehmer

Was ist Erholungsurlaub?

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Darunter ist auch die zeitweise Freistellung des Arbeitnehmers von der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung bei Fortzahlung der Vergütung zu verstehen. Die gesetzliche Mindestregelungen enthält das Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (BUrlG). Der Urlaub dient der Erholung des Arbeitnehmers und der Erhaltung seiner Arbeitskraft.

Wer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub?

Grundsätzlich haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf Erholungsurlaub, insbesondere auch:

- Teilzeitbeschäftigte
- geringfügig Beschäftigte (Minijobber)
- befristet angestellte Arbeitnehmer
- Werkstudenten
- Aushilfen.

Der Urlaubsanspruch besteht unabhängig von der Höhe der Wochenarbeitszeit oder der Befristung des Arbeitsvertrags.

Wieviel Erholungsurlaub steht einem Arbeitnehmer zu?

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch beträgt 24 Werktage im Kalenderjahr. Werktage sind die Kalendertage von Montag bis Samstag. Die 24 Werktage beziehen sich auf eine 6-Tage-Woche.

Bei abweichender Anzahl von Arbeitstagen pro Woche wird der Mindesturlaub entsprechend umgerechnet. Typische Umrechnung:

Arbeitstage pro Woche	gesetzlicher Mindesturlaub im Jahr
6	24 Tage
5	20 Tage
4	16 Tage
3	12 Tage
2	8 Tage
1	4 Tage

Dieser Mindesturlaub steht dem Arbeitnehmer in jedem Fall zu. Der Arbeitgeber kann darüber hinaus vertraglich oder tariflich zusätzlichen Urlaub („Mehrurlaub“) gewähren. Dieser sollte im Arbeitsvertrag oder einem Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung ausdrücklich geregelt sein.

Was ist die Besonderheit bei jugendlichen Arbeitnehmern?

Für Jugendliche gelten erhöhte Mindesturlaubsansprüche:

- noch nicht 16 Jahre alt zu Beginn des Kalenderjahres: 30 Werktage
- noch nicht 17 Jahre alt zu Beginn des Kalenderjahres: 27 Werktage
- noch nicht 18 Jahre alt zu Beginn des Kalenderjahres: 25 Werktage.

Hat ein Arbeitnehmer ab Beginn des Arbeitsverhältnisses den vollen Urlaubsanspruch?

Der volle Jahresurlaubsanspruch entsteht nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit).
In den ersten sechs Monaten besteht ein anteiliger Urlaubsanspruch. Für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses entsteht 1/12 des Jahresurlaubs.

Wie hoch ist der Urlaubsanspruch, wenn der Arbeitnehmer bis zum 30.06. ausscheidet bzw. danach?

Endet das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr, gilt:

- Ende bis einschließlich 30.06.:
  Es besteht nur ein anteiliger Urlaubsanspruch in Höhe von 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

- Ende nach dem 30.06.:
  Es besteht Anspruch auf den vollen Jahresurlaub.

Was passiert mit den Urlaubstagen, wenn der Arbeitnehmer während seines Urlaubes erkrankt?

Erkrankt der Arbeitnehmer während seines bewilligten Urlaubs, gilt:

- Die durch ärztliches Attest nachgewiesenen Krankheitstage werden nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.
- Diese Krankheitstage gehen dem Arbeitnehmer nicht verloren.
- Sie werden jedoch nicht automatisch an den ursprünglichen Urlaubszeitraum angehängt, sondern sind erneut zu beantragen und vom Arbeitgeber neu zu bewilligen.

Kann nicht genommener Urlaub auf das Folgejahr übertragen werden?

Grundsatz:

Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen.

Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist grundsätzlich nur zulässig, wenn

- dringende betriebliche Gründe (z.B. hoher Arbeitsanfall, Personalmangel) oder
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (z.B. Krankheit, Elternzeit)

der Inanspruchnahme im laufenden Jahr entgegenstehen.

In diesen Fällen soll der Urlaub grundsätzlich bis zum 31.03. des Folgejahres genommen werden.

Mehrurlaub:

Davon unabhängig darf Mehrurlaub frei geregelt werden, z. B. in das erste Quartal des Folgejahres ohne das Vorliegen besonderer Gründe übertragen oder den Verfall vom Resturlaub zu einem bestimmten Datum vereinbart werden.

Hinweis- und Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers:

Urlaub verfällt nicht mehr „automatisch" zum 31.12. oder 31.03. Der Verfall ist nach aktueller Rechtsprechung nur wirksam, wenn der Arbeitgeber:

- den Arbeitnehmer konkret über dessen Urlaubsanspruch und Resturlaub informiert,
- ihn ausdrücklich auffordert, den Urlaub zu nehmen und
- klar auf einen möglichen Verfall zum Jahres- oder Übertragungsende hinweist.

Unterbleiben diese Hinweise, bleibt der Urlaubsanspruch bestehen und verfällt nicht.

Diese Mitwirkungspflicht gilt auch für

- gesetzlichen Mindesturlaub aus Vorjahren
- gesetzlichen Zusatzurlaub, etwa für schwerbehinderte Menschen und
- Mehrurlaub (tariflich oder vertraglich) es sei denn im Arbeits- oder Tarifvertrag gelten andere Regelungen.

Was ist Urlaubsentgelt und wie hoch ist es?

Urlaubsentgelt ist das Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer während seines Urlaubs erhält. Der Arbeitnehmer erhält seine vertraglich geschuldete Vergütung weiter, inklusive vereinbarter vermögenswirksamer Leistungen und/oder betrieblicher Altersvorsorge.

Die Höhe richtet sich:

- bei Stundenlöhnen nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn,
- bei fest vereinbartem Monatsgehalt nach dem vereinbarten Monatsgehalt.

Was ist die Urlaubsabgeltung und wie wird sie berechnet?

Grundsätzlich ist Urlaub durch Freistellung von der Arbeit zu gewähren, nicht durch Geldzahlung zu ersetzen.

Eine Urlaubsabgeltung kommt nur in Betracht, wenn Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr genommen werden kann. Dann sind die verbleibenden Resturlaubstage in Geld abzugelten.

Berechnung (Beispiele bei einer 5-Tage-Woche):

- Bei regelmäßigem Festgehalt:
  Urlaubsabgeltung = Monatsgehalt / 21,67 (bei 5-Tage-Woche) × Resturlaubstage
- Bei Stundenvergütung:
  Urlaubsabgeltung = Vergütung der letzten 3 Monate / 65 × Resturlaubstage

Hat ein Arbeitnehmer auch Urlaubsanspruch während der Elternzeit?

Während der Elternzeit entsteht grundsätzlich Urlaubsanspruch.

Der Arbeitgeber hat jedoch das gesetzliche Recht, den Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit zu kürzen, sofern der Arbeitnehmer während der Elternzeit nicht in Teilzeit beim selben Arbeitgeber arbeitet. Dieses Kürzungsrecht muss der Arbeitgeber aktiv ausüben (z. B. durch entsprechende Erklärung).

Urlaub, der vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig genommen wurde, ist nach Beendigung der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.
Auch für diesen übertragenen Urlaub gelten die oben beschriebenen Hinweispflichten, wenn es um einen möglichen Verfall geht.

Wie ist es mit dem Urlaubsanspruch bei einem Arbeitgeberwechsel?

Wechselt ein Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr den Arbeitgeber, gilt:

- Es besteht kein voller Jahresurlaubsanspruch beim neuen Arbeitgeber, soweit der Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits beim früheren Arbeitgeber Urlaub erhalten oder Urlaubsabgeltung bekommen hat.
- Wurde der Urlaub beim früheren Arbeitgeber nur teilweise gewährt oder abgegolten, entsteht beim neuen Arbeitgeber ein (ggf. anteiliger) neuer Anspruch nach Maßgabe des dort geltenden Jahresurlaubs.
- Der bereits beim früheren Arbeitgeber erhaltene oder abgegoltene Urlaub ist nach einem Quotelungsprinzip anzurechnen.

Beispiel:

- Alter Arbeitgeber: Jahresurlaub 30 Tage, davon 15 Tage genommen (= 50 %).
- Neuer Arbeitgeber: Jahresurlaub 26 Tage.
- Anzurechnen sind 50 % von 26 = 13 Tage.
- Verbleibender Anspruch beim neuen Arbeitgeber im Restjahr: 26 – 13 = 13 Tage.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen. Dieser Anspruch kann gerichtlich durchgesetzt werden.

(Für die Richtigkeit vorstehenden Inhalts können wir keine Haftung übernehmen!)

Stand: 16.10.2026